

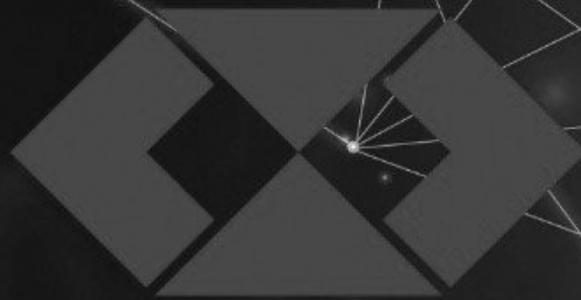
# ADMINISTRAÇÃO GERAL: ESTUDOS SOB A PERSPECTIVA DE ADMINISTRADORES

Volume 1

Organizadoras:  
Nhatallia Laranjeira Amorim  
Ana Paula da Silva Farias

EDITORA  
OMNIS SCIENTIA





# ADMINISTRAÇÃO GERAL: ESTUDOS SOB A PERSPECTIVA DE ADMINISTRADORES

Volume 1

Organizadoras:  
Nhatallia Laranjeira Amorim  
Ana Paula da Silva Farias

EDITORA  
OMNIS SCIENTIA



Editora Omnis Scientia

**ADMINISTRAÇÃO GERAL:  
ESTUDOS SOB A PERSPECTIVA DE ADMINISTRADORES**

Volume 1

1ª Edição

TRIUNFO - PE

2022

## **Editor-Chefe**

Me. Daniel Luís Viana Cruz

## **Organizadoras**

Nhatallia Laranjeira Amorim

Ana Paula da Silva Farias

## **Conselho Editorial**

Dr. Cássio Brancaleone

Dr. Marcelo Luiz Bezerra da Silva

Dra. Pauliana Valéria Machado Galvão

Dr. Plínio Pereira Gomes Júnior

Dr. Walter Santos Evangelista Júnior

Dr. Wendel José Teles Pontes

## **Editores de Área - Ciências Sociais Aplicadas**

Dra. Helga Midori Iwamoto

Dr. Marcelo Luiz Bezerra da Silva

Dra. Milena Nunes Alves de Sousa

Dr. Thiago Barbosa Soares

## **Imagem de Capa**

Freepik

## **Edição de Arte**

Leandro José Dionísio

## **Revisão**

Os autores



**Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons – Atribuição-  
NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.**

**O conteúdo abordado nos artigos, seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de  
responsabilidade exclusiva dos autores.**

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

A238 Administração geral [livro eletrônico] : estudos sob a perspectiva de administradores / Organizadoras Nhatallia Laranjeira Amorim, Ana Paula da Silva Farias. – Triunfo, PE: Omnis Scientia, 2022. 63 p. : il.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-88958-90-2

DOI 10.47094/978-65-88958-90-2

1. Administração de empresas – Pesquisa – Brasil. I. Amorim, Nhatallia Laranjeira. II. Farias, Ana Paula da Silva.

CDD 658.4

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

**Editora Omnis Scientia**

Triunfo – Pernambuco – Brasil

Telefone: +55 (87) 99656-3565

[editoraomnisscientia.com.br](http://editoraomnisscientia.com.br)

[contato@editoraomnisscientia.com.br](mailto:contato@editoraomnisscientia.com.br)



# DEDICATÓRIA

*Dedicamos a todos os estudantes, professores,  
gestores, empreendedores e demais  
profissionais da área de administração!*

# AGRADECIMENTOS

*Agradecemos às organizações que nos permitiram a realização de estudos para elaboração desses trabalhos que contribuem para a pesquisa na área de administração e também à Universidade Federal de Pernambuco/ Unidade Acadêmica de Serra Talhada – UFRPE/ UAST por nos oportunizar a obtenção de conhecimentos, nos instruir como profissionais e nos incentivar a realizar pesquisas.*

# PREFÁCIO

A presente obra intitulada “ADMINISTRAÇÃO GERAL: ESTUDOS SOB A PERSPECTIVA DE ADMINISTRADORES” foi desenvolvida com o propósito de analisar e contribuir com conhecimentos sobre duas temáticas: 1) Gestão de pessoas; e 2) Gestão de materiais e logística.

Durante anos acreditava-se que uma boa gestão dos recursos materiais era o suficiente para o sucesso de um empreendimento, deste modo, os investimentos eram centralizados nessa área. Conforme novos conceitos de administração foram sendo desenvolvidos e compartilhados, especialmente sobre as teorias das relações humanas, foi possível perceber que as pessoas são tão importantes quanto os recursos tangíveis de uma organização, então investir no capital intelectual tornou-se mais uma forma de vantagem competitiva, principalmente quando o foco passou a ser a satisfação do cliente.

Portanto, o objetivo desta obra é trazer reflexões mostrando que as duas temáticas são importantes e estão inter-relacionadas, evidenciando que é crucial a participação de gestores com visões holísticas para analisar ambas e identificar quais as melhores estratégias para cada área.

As organizadoras

## AUTORES

### **Ana Paula da Silva Farias**

Graduação em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco e mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Pernambuco. Professora Adjunta do curso de Administração da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) - Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST). Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da UFRN. Avaliadora de cursos de graduação do INEP.

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/9195858306109701>

### **Givanildo Pereira da Silva Filho**

Graduado em Bacharelado em Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco – Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UFRPE-UAST).

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/4362183648515725>

### **Juliana Rodrigues Oliveira**

Graduada em Bacharelado em Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco - Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UFRPE-UAST).

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/9735771963354791>

### **Maria José da Silva Feitosa**

Possui graduação em Administração pela UFCG e mestrado na mesma área pela UFPE. É Professora de Administração na UFRPE/UAST. Tem como interesses de pesquisa os temas sustentabilidade, indicadores de sustentabilidade, turismo e sustentabilidade, inovação na gestão pública e inovação social.

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/6887857776351323>

### **Nhatallia Laranjeira Amorim**

Graduada em Bacharelado em Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco - Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UFRPE-UAST). Especializada em Gestão e Desenvolvimento de Pessoas nas Organizações e em Gestão Pública. Atuou como Professora no Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE). É mestranda em Administração pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG).

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/0211686920794461>

**Valéria Ferreira dos Santos**

Graduada em Bacharelado em Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco - Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UFRPE-UAST).

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/5083755316085651>

**Valter Olinda Pereira**

Bacharel em Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco - Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UFRPE-UAST); Especialista em Gestão Pública pelo Instituto Federal de Pernambuco (IFPE) e está Chefe de Controle de Pessoal na Prefeitura Municipal de Manaíra-PB.

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/6347308552411887>

# SUMÁRIO

## **CAPÍTULO 1.....13**

### **MUDANÇAS NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL E OS SEUS IMPACTOS NA GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO REALIZADO EM SERRA TALHADA/PE**

Nhatallia Laranjeira Amorim

Valéria Ferreira dos Santos

Givanildo Pereira da Silva Filho

Juliana Rodrigues Oliveira

Valter Olinda Pereira

**DOI: 10.47094/978-65-88958-90-2/13-19**

## **CAPÍTULO 2.....20**

### **A IMPORTÂNCIA DA ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA O SUCESSO DE UM EMPREENDIMENTO: UM ESTUDO DE CASO REALIZADO EM SERRA TALHADA/PE**

Nhatallia Laranjeira Amorim

Ana Paula da Silva Farias

Givanildo Pereira da Silva Filho

Juliana Rodrigues Oliveira

Valter Olinda Pereira

**DOI: 10.47094/978-65-88958-90-2/20-34**

## **CAPÍTULO 3.....35**

### **MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES SOB A PERSPECTIVA DO MODELO DOS DOIS FATORES DE HERZBERG**

Givanildo Pereira da Silva Filho

Maria José da Silva Feitosa

Nhatallia Laranjeira Amorim

Valter Olinda Pereira

Juliana Rodrigues Oliveira

**DOI: 10.47094/978-65-88958-90-2/35-40**

**CAPÍTULO 4.....41**

**GESTÃO DE ESTOQUE: UM ESTUDO DE CASO REALIZADO EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA**

Valter Olinda Pereira

Ana Paula da Silva Farias

Nhatallia Laranjeira Amorim

Juliana Rodrigues Oliveira

Givanildo Pereira da Silva Filho

**DOI: 10.47094/978-65-88958-90-2/41-49**

**CAPÍTULO 5.....50**

**ANÁLISE DO PROCESSO DE DISTRIBUIÇÃO DE PRODUTOS AO CONSUMIDOR: UM ESTUDO DE CASO REALIZADO EM SERRA TALHADA/PE**

Juliana Rodrigues Oliveira

Ana Paula da Silva Farias

Nhatallia Laranjeira Amorim

Valter Olinda Pereira

Givanildo Pereira da Silva Filho

**DOI: 10.47094/978-65-88958-90-2/50-59**

## MUDANÇAS NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL E OS SEUS IMPACTOS NA GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO REALIZADO EM SERRA TALHADA/PE

**Nhatallia Laranjeira Amorim<sup>1</sup>;**

**Valéria Ferreira dos Santos<sup>2</sup>;**

**Givanildo Pereira da Silva Filho<sup>3</sup>;**

**Juliana Rodrigues Oliveira<sup>4</sup>;**

**Valter Olinda Pereira<sup>5</sup>.**

**RESUMO:** Com mercados cada vez mais dinâmicos as organizações passaram a enxergar as mudanças como algo rotineiro, em busca de alcançar a excelência e diferenciais competitivos nos seus ramos de atuação. Para tanto, o gestor deve desenvolver um bom planejamento estratégico e implantá-lo, identificando o momento, as razões e os seus possíveis impactos. Nessa perspectiva, a presente pesquisa objetivou avaliar o impacto que as mudanças causam em relação às adaptações dos colaboradores da organização e entender como o gestor de pessoas lida com essa estrutura e mudanças comportamentais. Esse estudo consistiu em uma pesquisa bibliográfica do tipo exploratória e qualitativa e de revisões referentes ao tema, além da apresentação de um esquema e aplicação de questionários de roteiros semiestruturados aos gestores de empresas do comércio varejista da cidade de Serra Talhada, no semiárido Pernambucano. A presente pesquisa foi baseada em quatro tipos de mudanças organizacionais, concluindo-se que dessas, a mudança na cultura organizacional impacta em maior resistência por parte dos colaboradores, portanto, a mais desafiadora para a gestão de pessoas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Estratégias de mudanças. Técnicas de gestão. Competitividade.

### **CHANGES IN THE ORGANIZATIONAL SCOPE AND THEIR IMPACT ON PEOPLE MANAGEMENT: AN EXPLORATORY STUDY CONDUCTED IN SERRA TALHADA/PE**

**ABSTRACT:** *With increasingly dynamic markets organizations began to see changes as something routine, seeking to achieve excellence and competitive differentials in their branches of activity. To this do so, the manager must develop a good strategic planning and implement it, identifying the moment, reasons and their possible impacts. From this perspective, this research aimed to evaluate the impact that changes cause in relation to the adaptations of the employees of the organization and understand how the people manager deals with this structure and behavioral changes. This study consisted of an exploratory*

*and qualitative bibliographic research and reviews related to the theme, in addition to the presentation of a scheme and application of questionnaires of semi-structured scripts to managers of retail companies in the city of Serra Talhada, in the semi-arid Region of Pernambuco. The present research was based on four types of organizational changes, concluding that of these, the change in organizational culture impacts greater resistance on the part of employees, therefore, the most challenging for people management.*

**KEY-WORDS:** *Change strategies. Management techniques. Competitiveness.*

## INTRODUÇÃO

A mudança pode ser definida como qualquer tipo de transformação envolvendo diversos processos, o seu entendimento relaciona a forma em que as pessoas são afetadas com o que o gestor pode realizar para minimizar os fatores de resistências, como utilizar a abordagem sistemática e promovê-la. A mudança pode ser estratégica, tecnológica, estrutural ou de várias outras formas, depende do ambiente e das necessidades que o gestor identifica como necessárias no processo de tomada de decisão, para tanto, é importante analisar os impactos que essas mudanças podem causar no sistema organizacional em todos os aspectos (RODRIGUES; NARDUCCI, 2021).

A mudança é importante porque com ela está acoplado o conceito de inovação, de adotar novas ideias e práticas em alguma área ou por toda a organização, encontrando novas formas para fazer algo novo, proporcionando à empresa a vantagem competitiva (SANCHEZ, 2020).

A função principal a ser desenvolvida pelo gestor é identificar as principais razões da mudança antes de aderi-la, é necessário que se tenha uma visão ampla do que irá ocorrer depois da sua implantação, que não desanime com os problemas e que busque soluções, mantendo o controle, ou seja, que faça o planejamento estratégico objetivando a eficiência e a eficácia (RODRIGUES; NARDUCCI, 2021).

Ainda de acordo com Sanchez (2020) para que ocorram as mudanças na organização é preciso repensar nas melhores maneiras para implantá-las. Portanto, é fundamental uma análise minuciosa dos possíveis riscos no próprio ambiente interno frente às mudanças.

As mudanças podem impactar impactam no psicológico das pessoas, causando nestas diferentes atitudes, tais como: alterações do comportamento dos indivíduos que vivenciam essa instabilidade como algo negativo, exploração, resistência, mais responsabilidades e insatisfação. Diante disso, levantou-se o seguinte questionamento:

Quais são os tipos de mudanças que mais trazem desafios para a gestão de pessoas devido à resistência à adaptação dos seus colaboradores?

Portanto, a presente pesquisa objetivou analisar o impacto das mudanças organizacionais, identificando qual é o tipo de mudança mais desafiador para a gestão de

pessoas de uma organização, devido à resistência a adaptação dos seus colaboradores.

## REFERENCIAL TEÓRICO

A mudança consiste em alterações que podem ser planejadas ou não. Considera-se a formalidade estrutural, cultural, pessoal, no trabalho e nas relações com o seu ambiente, podendo haver consequências positivas e/ou negativas no que diz respeito à eficiência e eficácia do âmbito organizacional (ALMEIDA; RAMOS FILHO, 2019).

É importante que haja compreensão da influência das mudanças que ocorrem em aspectos internos e externos e dos comportamentos de cada indivíduo que compõe a organização. Essas mudanças dependem de como os interesses são definidos e mensurados.

De acordo com a revisão apresentada por Santos (2021), acerca desta temática, foi possível observar que estas ações têm se voltado para as novas tecnologias, cultura e práticas adotadas. As pesquisas, sobretudo as norte-americanas, objetivam compreender as consequências das mudanças para o comportamento do indivíduo, para isso, é mostrado um estudo de esquemas mentais e de percepção de justiça.

Foi realizada uma revisão voltada para o estudo das atitudes individuais, sendo identificadas duas tendências de pesquisa: reações afetivas às mudanças e reações comportamentais. Foi possível notar que determinadas mudanças geram alterações no nível de lealdade, de comprometimento e satisfação, mas é menos frequente encontrar variáveis mais graves como ansiedade, depressão e exaustão. É preciso considerar que todos os termos comportamentais, as estratégias de enfrentamento, a resistência e a adaptação, são importantes objetos de estudo. Vale ressaltar que essa revisão tem como foco a produção internacional, principalmente nas publicações norte-americanas (ARMENAKIS; BEDEIAN, 1999).

Os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais usando a percepção, para dar o real sentido ao seu ambiente (SILVA; AMORIM, 2019). De acordo com Sousa, *et al.* (2021), deve haver uma junção do conhecimento, da capacidade e da vontade. Em que o conhecimento diz o que fazer e porque fazer, a capacidade diz como fazer e a vontade é a motivação do desejo de fazer. E para que se torne como hábito na vida dos indivíduos esses elementos devem estar reunidos.

O processo de transição decorrente da mudança pode causar ansiedade, cinismo e desgaste no sistema organizacional causando impacto para a gestão de pessoas, porque cada indivíduo tem diferentes maneiras de interpretar as mudanças, podendo ser consideradas negativas e/ou positivas, de nível fácil ou difícil e entre outras formas (RAZA, *et al.*, 2017).

É crucial que toda organização aprenda e incorpore informações novas e diversas, que envolva seus melhores conhecimentos e comportamentos. A organização modernizada

tem um modelo de gestão que está em constante busca de novos valores, parâmetros e novas práticas de administrar. A possibilidade de sucesso de uma projeção submetida à mudança está totalmente interligada a estratégia utilizada na forma de implantar (OLIVEIRA, 2020).

Assim como também é necessário que se disponha de elementos que venham a facilitar a implantação, tais como uma boa liderança (que não se confunda com um sistema de chefia na organização) que venha a orientar a forma como os processos caminharão para sua devida atribuição final, e como se dará a administração de fatores de risco presentes, de satisfação colaborativa, entre outros.

O alto comprometimento dos três níveis organizacionais também deve ser levado em consideração, uma vez que ao unirmos o operacional, tático e estratégico teremos então uma combinação harmônica que provavelmente trará bons resultados, por conseguinte. Entretanto, a individualização de quaisquer desses níveis trará complicações para o processo como um todo.

De acordo com Mascarenhas (2020) a mudança é uma característica presente na vida organizacional, tanto no nível operacional quanto no estratégico. Portanto, não existe nenhuma dúvida quanto à importância, para qualquer que seja a organização, da capacidade de identificar onde ela deve estar no futuro e, como gerenciar as mudanças para os objetivos e metas definidos no planejamento estratégico.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esse estudo consiste em uma pesquisa bibliográfica do tipo exploratória e qualitativa e de revisões referentes ao tema. Para o embasamento teórico e aprofundamento da temática, realizou-se uma revisão de literatura, no qual foram utilizados trabalhos científicos do *Google Scholar*. Foram pesquisados termos como: “o impacto das mudanças organizacionais em relação às adaptações dos colaboradores da empresa” e “Principais desafios para a gestão de pessoas no processo de implementação das mudanças organizacionais”.

Para alcançar aos objetivos propostos na pesquisa, realizou-se um processo de coleta de dados por meio de um esquema e aplicação de questionários de roteiros semiestruturados para gestores de pessoas de 40 empresas do comércio varejista do centro da cidade de Serra Talhada, Pernambuco, onde se encontra o núcleo desse segmento de mercado. Os questionários abordavam quatro tipos de mudanças organizacionais: mudanças na estrutura, mudanças na tecnologia, mudanças nos produtos/serviços e mudanças na cultura organizacional. Conforme demonstração da Tabela 1. Os gestores apontaram o tipo de mudança que nas suas perspectivas gerava maior resistência em relação à adaptação dos seus colaboradores.

**Tabela 1:** Tipos de mudanças organizacionais e seus respectivos parâmetros.

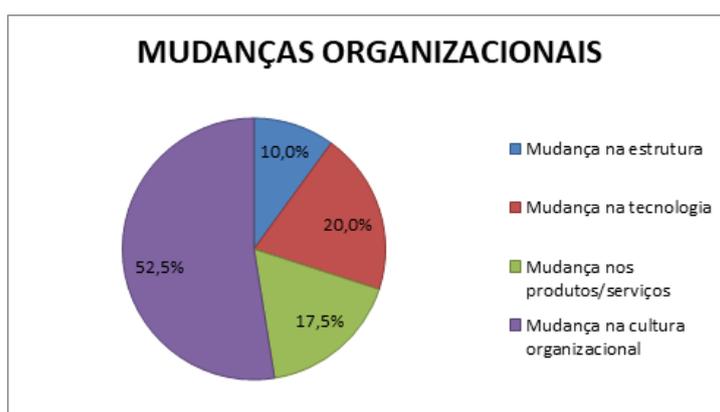
TIPOS DE MUDANÇAS	PARÂMETROS
Mudanças na estrutura organizacional	Redesenho da estrutura de órgãos e cargos; Novos paradigmas organizacionais; Redução de níveis hierárquicos; Novas redes de comunicações.
Mudanças na tecnologia	Novas máquinas, equipamentos, instalações; Redesenho do fluxo de trabalho; Novos métodos e processos de trabalho.
Mudanças nos produtos/serviços	Criação e desenvolvimento de novos produtos/serviços; Melhoria dos produtos/serviços atuais.
Mudanças na cultura organizacional ou nas pessoas	Novos paradigmas culturais; Novos conhecimentos, capacidades, habilidades e relacionamento entre os indivíduos; Novas expectativas, percepções, motivações.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2005).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante dos resultados obtidos, pode-se observar que as mudanças organizacionais que mais afetam no comportamento dos funcionários em relação à adaptação e aceitação é a mudança na cultura organizacional, seguido da mudança na tecnologia, mudanças nos produtos/serviços e mudança na estrutura, representando respectivamente: 52,5%, 20%, 17,5% e 10% (Gráfico 1).

**Gráfico 1:** Porcentagem das mudanças organizacionais que mais geram impactos acerca da resistência à adaptação dos colaboradores de acordo com a percepção de gestores de pessoas das empresas.



Fonte: Próprios autores, 2017.

De acordo com Gomes e Ferreira (2018), a mudança na tecnologia, devido aos seus avanços frequentes é o tipo de mudança que afeta bastante as pessoas em relação à adaptação, à aceitação e demora no compartilhamento dos conhecimentos quando comparada à velocidade de evolução das informações. No entanto, foi identificado na presente pesquisa que a mudança na cultura da organização representa maiores desafios

de acordo com a percepção dos gestores. Para estes, os colaboradores desenvolvem maiores resistências em relação a esse tipo de mudança, além disso, muitos levam a cultura organizacional de outras empresas que trabalharam anteriormente, tornando o processo mais difícil.

A minimização desses impactos para a melhor e mais rápida adaptação dos funcionários se deu pela atuação dos gestores, os quais desenvolvem treinamentos (motivacionais e entre outros), além de reuniões frequentes esclarecendo a devida importância do tipo de mudança citada.

Temas relacionados às mudanças organizacionais estão presentes na literatura há anos e vem ganhando força e ritmo conforme a velocidade em que o ambiente se modifica. As organizações devido à diversidade têm comportamentos diferentes no que diz respeito aos obstáculos e desafios, algumas mesmo com as exigências do mercado, mostram-se fechadas as transformações, outras somente reagem, e apenas algumas buscam mudar antecipadamente.

As organizações, para manterem-se competitivas, encontram-se, sujeitas a mudanças cada vez mais desafiadoras; para qualquer situação de mudança, o primeiro passo é refletir sobre a natureza e o contexto interno da empresa (SANCHEZ, 2020).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mudança na cultura organizacional identificada como a mais desafiadora na percepção dos gestores, apresenta diversas nuances, pois, quando se trata de cultura, esta se refere aos valores, princípios, crenças, políticas, sistemas, símbolos, de uma organização. Portanto, envolve questões muitas das vezes enraizadas e compromete a forma de ser e fazer as coisas, deste modo, influencia todos os colaboradores e fornece premissas que orientam e guiam atitudes, comportamentos e a mentalidade de cada um.

Foi observado que o grau de aceitação dos colaboradores depende do tipo de mudança implementada, mas todo o processo pode ser mais dinâmico e menos desafiador quando a gestão de pessoas é visionária e competente, com a capacidade de ter em sua organização um ambiente harmônico para que seus colaboradores desenvolvam os seus papéis de forma produtiva mesmo diante dos impactos gerados pelas mudanças, com isso, trazer bons resultados de forma geral, proporcionando maiores capacidades de crescimento e desenvolvimento da organização e conseqüentemente, da economia do país.

Em suma, a cultura de uma organização é a forma como se realizam as coisas, como se fazem as tarefas, desde organizar os estoques, do *layout* da empresa até a forma de atendimento aos clientes. Quando se procura mudar alguns desses elementos encontra-se resistência por parte dos colaboradores, seja por estes estarem acomodados com a forma em que estavam sendo executadas as atividades, por acharem que aquela mudança não é necessária ou até mesmo por medo das incertezas.

Cabe ao gestor buscar a melhor maneira para implementar quaisquer transformações.

É necessário adquirir e desenvolver nos colaboradores a capacidade de reconhecer a mudança, saber lidar com ela de forma proativa, adaptando-os a nova realidade; transmitindo todos os valores e a importância destes.

## DECLARAÇÃO DE INTERESSES

Nós, autores deste artigo, declaramos que não possuímos conflitos de interesses de ordem financeira, comercial, político, acadêmico e pessoal.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, H. R; RAMOS FILHO, A. C. Conceitos da gestão de mudanças organizacionais aplicados à efetividade do gerenciamento de projetos: um estudo com gerentes seniores. **Revista de Gestão e Projetos**, v. 10, n. 2, 2019.

ARMENAKIS, A. A; BEDEIAN, A. G. **Organizational change: a review of theory and research in the 1990s.** *Journal of Management*, 25, 293-315, 1999.

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos.** Elsevier Brasil, 2005.

GOMES, A. P. C. Z; FERREIRA, V. C. P. **Tendências da gestão de pessoas na sociedade do conhecimento.** Editora FGV, 2018.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica.** Cengage Learning, 2020.

OLIVEIRA, É. **Gestão de pessoas na contemporaneidade.** Editora Senac São Paulo, 2020.

RAZA, M. A. *et al.*; **The Impact of Organizational Change on Employee Turnover Intention: Does Stress Play a Mediating Role?** *Public Organization Review: A Global Journal*, fev. 2017.

RODRIGUES, D. F; NARDUCCI, V. **Mudança e cultura organizacional.** Editora FGV, 2021.

SANCHEZ, W. **Gestão da mudança.** Editora Senac São Paulo, 2020.

SANTOS, N. M. B. F. **Cultura organizacional e desempenho: pesquisa, teoria e aplicação.** Saint Paul Editora, 2021.

SILVA, F. S; AMORIM, M. R. Liderança e Comportamento Organizacional: uma Relação Intrínseca na Gestão. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 23, n. 37, p. 9-13, 2019.

SOUSA, M. A. B; *et al.*; O profissional de administração e as exigências do mercado: um estudo em sites de emprego. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 12, n. 1, p. 367-376, 2021.

# Índice Remissivo

## A

Administração de fatores de risco 16

## C

Causas-raízes do problema 50, 54

Clima organizacional 20, 21, 22, 25, 26, 27, 33, 34

Colaboradores da organização 13

Comércio varejista 13, 16

Competitividade 13

Controle 14, 26, 36, 37, 38, 41, 43, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 58

Cumprimento do horário de entrega 50, 52

Curva abc 41, 48

## D

Diferenciais competitivos 13

Distribuição 50, 59

## E

Estratégias de mudanças 13

Estudos de administração 20, 26

## G

Gestão de estoque 41, 42, 43, 45, 46, 47

Gestão de logística 50

Gestão de pessoas 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22

Gestão de transporte 50, 53

Gestão pública 9, 10, 41

Gestor 13, 14, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 30, 31, 32, 33, 45, 58

## I

Insumos 41, 45, 58

## L

Logística 50, 52, 59

## M

Motivação 27, 32, 34, 35, 39, 40, 56

Motivação dos colaboradores 35, 37, 39

Motivação nas organizações 35

Mudanças comportamentais 13

Mudanças organizacionais 13, 14, 16, 17, 18, 19, 27, 31

## O

Organizações 7, 13, 18, 21, 25, 26, 34, 35, 36, 39, 45, 47, 51, 53, 58

## P

Planejamento 13, 14, 16, 22, 26, 33, 38, 42, 47, 49, 50, 51, 52

Planejamento estratégico 13, 14, 16, 26, 33

Práticas administrativas 41, 47, 48

Previsão de demanda 41

Problemas na comunicação 20, 21

Produtos 12, 16, 17, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57

## R

Ramos de atuação 13

Reclamações dos clientes 50, 52

Relações humanas 20

## S

Serviço público 41, 48

Setor público 41, 42, 43, 46, 47

Sucesso organizacional 20

## T

Técnicas de gestão 41

Técnicas de gestão 13

EDITORIA  
OMNIS SCIENTIA



[editoraomnisscientia@gmail.com](mailto:editoraomnisscientia@gmail.com) 

<https://editoraomnisscientia.com.br/> 

[@editora\\_omnis\\_scientia](https://www.instagram.com/editora_omnis_scientia) 

<https://www.facebook.com/omnis.scientia.9> 

+55 (87) 9656-3565 

EDITORA  
OMNIS SCIENTIA



[editoraomnisscientia@gmail.com](mailto:editoraomnisscientia@gmail.com) 

<https://editoraomnisscientia.com.br/> 

@editora\_omnis\_scientia 

<https://www.facebook.com/omnis.scientia.9> 

+55 (87) 9656-3565 